



TITLE:

# 京都大学女性教員研究状況調査報告

AUTHOR(S):

CITATION:

京都大学女性教員研究状況調査報告. 女性教員・女子卒業生からみた  
京都大学: 研究・教育環境調査から 1996: 1-31

ISSUE DATE:

1996-03-31

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/193036>

RIGHT:

# 京都大学女性教員研究状況調査報告

# I 京都大学女性教員研究状況調査

## A 方法

京都大学女性教員研究状況調査は、1995年6月に、京都大学女性教官懇話会のメンバーおよび、全学における教授、助教授、講師、助手、技官、教務職員、非常勤講師（体育実習など一部を除く）のうち、平成6年度京都大学職員録の名前から女性と判断できる方々に調査票を送付した。さらに、1996年1月に、既発送の人に再度調査票を送付するとともに、かつて京都大学に勤めていたが、転出、退官等のため現在は在職していない方々にも調査票を送付した。送付数は、女性教官懇話会メンバーが約70通、職員名簿からの発送が約180通、かつての在職者が170通である。ただし、それぞれに重複があるために、正確な発送数は不明である。また、非常勤講師の方にも調査協力を依頼したのは、そもそも現在の在職者だけではサンプル数が少なく、状況をより幅広く把握し、さらには回答者の匿名性を保つためにも、多くの方に協力いただきたいと考えてのことである。このようにこの調査は、そもそも京都大学の女性教員数自体が少ないという事情により、統計的な手法にのっとるよりも、生の声を汲み上げることに目的をおいた。

また、質問項目の設定にも無理があり、この点に関しても批判をいただいた。全学、すなわち、すべての学問領域の研究者を対象にしたために、研究分野や所属単位の構成によっては、質問項目が無意味であったり、回答に困る例が見られた。さらに、技官、教務職員、助手については、各部局や講座、あるいは個々のポストなどによって職種の性格がまちまちであり、「私は研究職ではありません」というお断りをいただいて返却されたものもあった。ただし、このようにして返送されたものは回答数には含まれていない。

この調査によせられた回答数は最終的には102通となった。そのうち、データの入力が終了してから寄せられたものや、ほとんど白紙で戻ってきたものなど、無効回答を除いた89通を有効とし、分析の「データ」として使用した。ただし、iii) b)の「採用人事について」という章で表番号をあげていない数値と自由記述のまとめに関しては、すべての回答票を考慮した。

なお、89の有効回答データの主要なクロス集計項目について有意差検定（カイ二乗検定）を行った。その全体を掲載すると膨大になるので、本文中で分析に用いた集計項目について、本文中で触れる。

## B 回答者の属性（有効回答数89）

表1：研究分野

人文・社会科学	26
自然科学	48
医学系	11
不明	4

表2：現在の所属大学

京都大学	68
それ以外	11
不明	10

表3：年齢

～25歳	1
26～30	3
31～35	17
36～40	12
41～45	12
46～50	11
51～55	10
56～60	9
60～	13
不明	1

表5：学部出身大学

京都大学	32
京都大学以外	41
不明	16

表6：最終学歴大学

京都大学	42
京都大学以外	32
不明	15

表7：研究者として養成された過程

卒論	9
修士課程	31
博士課程	27
外国大学	17
その他	23
不明	6

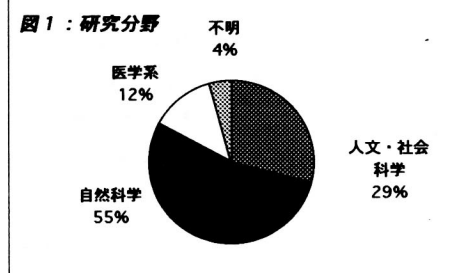


図2：年齢

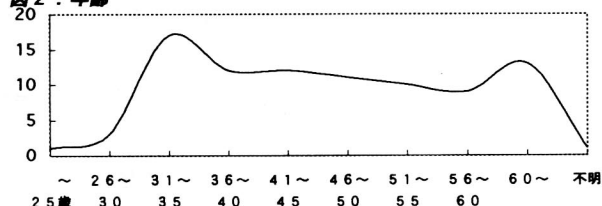
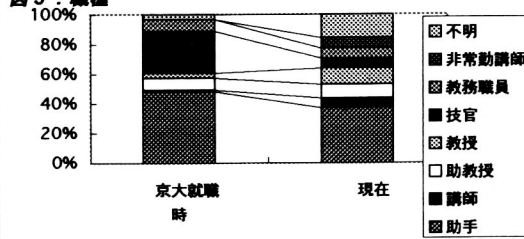


表4：職種

	就職時	京大就職時	現在
助手	43	43	33
講師	6	1	6
助教授	3	7	8
教授	0	3	10
技官	24	25	6
教務職員	0	7	6
非常勤講師	0	0	6
不明	13	3	14

図3：職種



注) 所属分野については、アンケート用紙には、人文科学、社会科学、自然科学（実験系・フィールド系・理論系）という区分をあげたが、医学系の方々からは、記載のどの分野にもあてはまらない、という指摘をいただいたので、それを尊重して、アンケート項目にはないが、医学系を所属分野に追加した。さらに、アンケート用紙の項目そのままに人数をあげると個人が特定される可能性もあるため、あらためて人文・社会、自然、医学の3分野に分類し直した。ただし集計結果の分析項目によっては、もとの区分けを使用して考察しているものもある。その場合には、分野名を明記して述べる。



## C 集計結果

### i) 研究者としての養成過程における問題 - 学生・院生時代の差別について

#### 【他の男子学生との差別の有無：本人および周囲】

アンケート表では、学生・院生時代に他の男子学生と比較して、期待、処遇、就職などで差別を受けたと感じたかどうか、さらには差別の内容、それに対する対応について尋ねた。その結果は以下の通りである。ただし、出身大学は京都大学以外を含む。

表8：学生、院生時代に差別を感じたか

感じた	34
感じなかった	52
不明	3

表9：学生時代に男女差別を感じたか・分野別

	感じた	感じなかった	不明	計
人文・社会	9	17	0	26
自然	20	26	2	48
医学	3	7	1	11
不明	2	2	0	4
全体	34	52	3	89

図4：学生時代に男女差別を感じたか

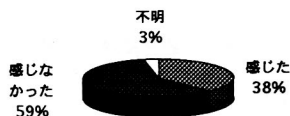


表10：どのような差別か

就職	16
留学	2
転出	3
期待	8
院入試	2
研究に加えない、無視	6
「結婚してやめなさい」	6
「女性はいらない」	4
「女性は就職は無理」	5
不明	8
計	60

図5：学生時代に男女差別を感じたか×分野

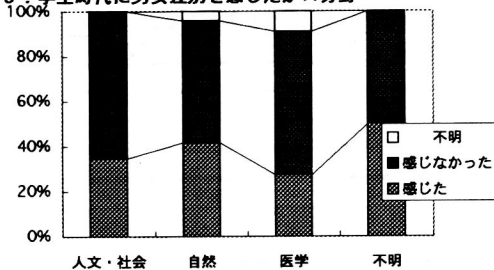


図6：学生時代に男女差別を感じたか×年齢

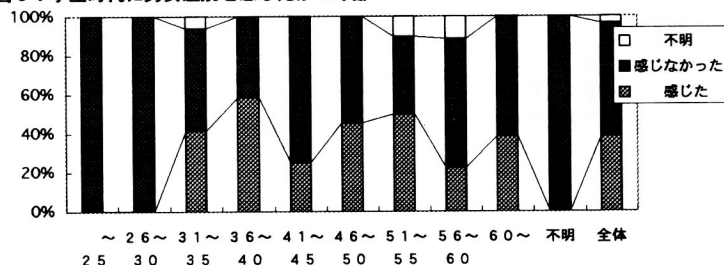


表11：どう対応したか

無視、泣き寝入り	7
抗議、主張	3
進路の自己開拓、変更、留学	12
独自路線	10
不明	12
計	44

表 1 2 : 学生時代の周囲の男女差別

あった	34
なかった	40
不明	15

図 7 : 学生時代に周囲に男女差別は



表 1 3 : 学生時代の周囲の男女差別・分野別

	あった	なかった	不明	計
人文・社会	9	15	2	26
自然	19	19	10	48
医学	4	5	2	11
不明	2	1	1	4
全体	34	39	15	89

図 8 : 学生時代、周囲の男女差別×分野

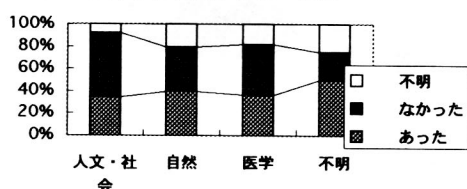


表 1 4 : どのような差別か

就職	15
昇進	2
「女子は採用しない」	4
「女子は院にきて欲しくない」	3
研究からはずす	3
「結婚しているので仕事は男に」	1
不明	29
計	57

表 1 5 : 所属単位での学生の養成に男女差はあるか

	差がある	差はない	不明	計
人文・社会	3	19	4	26
自然	8	26	14	48
医学	4	5	2	11
不明	0	2	2	4
全体	15	52	22	89

図 9 : 所属単位の学生養成に男女差はあるか

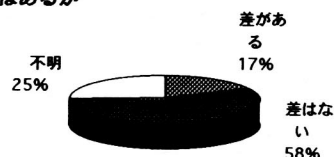
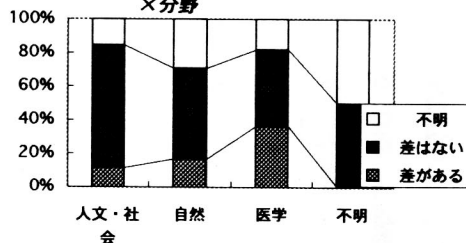


図 1 0 : 所属単位での学生養成の男女差×分野



以上の集計でわかるように、本人、周囲ともに、38%が差別があったと感じていた(表 8、12、図 4、7)。ただし、現在の所属単位内における学生の養成に関しては、差別がある、と答えた人は 17% (表 15、図 9)にとどまっている。けれどもそもそも女性を採用した部署については、むしろ差別はない、という回答が期待されるのであり、そうした分野においてもなお学生養成に男女差別がみられるというのは残念である。ただし、助手以上の女性教員の数が全体の 4.1% (医療短期大学を除くと 3.3%) でしかない現状では、女性教員の所属単位内の状態を示すこの数字は、大学全体の状況を反映するとはとてもいいがたく、大学全体としての実態はつかめていない。

さて分野別では、学生時代には、本人、周囲ともに、あまり差はない（表 9、15、図 5、8）。だが現在の所属単位での学生の養成に関しては、人文・社会系、自然系、医学系の順で高くなっており、差が認められる（95,0%水準で有意差あり：表 15、図 10）。また年齢別にみたときには、サンプル数が大幅に増える 31 才以上のすべての年齢層で、多少の差はあるものの、差別を感じた、あるいは周囲に差別があったとする回答がみられた（年齢別には有意差なし：図 6）。すなわち、差別はいわばすべての研究領域にわたって、過去から現在にいたるまで「満遍なく」存在する、といえる。

### 【差別の内容】

差別の内容については、就職にかんするものが圧倒的に多いが、それと関連して、女性であることを理由に、研究、就職の機会から排除しようとする構造やメンタリティを示す言葉も目立つ（表 10、14）。自由記述（後述）からもわかるように、つねに結婚と関連づけて女性の人生を制限しようとする言葉は、それを言われ続ける女性にとって精神的な脅迫および強迫観念ともなりうる危険性がある。しかもこのアンケートの対象となり、回答をよせたのは、研究職として就職できた、ある意味で非常に恵まれた女性たちである。そうした女性たちでさえ、相当な差別感のなかで「生き抜いてきた」ことになる。（ただし職種によっては、研究職、あるいは研究を続けるという約束で就職したはずなのに、研究者として扱われず、研究の機会を奪われているが、かろうじて持ちこたえているという例も目立つ。）

### 【差別への対応】

回答者が受けた差別に対する対応は、抗議などによって環境を改革するといった方向よりはむしろ、泣き寝入りや無視、進路の変更や独自路線の開拓など、いわば「自助努力」による消極的解決法がほとんどである（表 11）。それにはそもそも周囲を変えるのが不可能であったり、そうした努力に無駄にエネルギーを費やすよりは、居場所を選んで実力をつける方に力を注いだほうが建設的である、という理由がある。しかし結果的には、差別意識や差別構造のより弱い場所に女性が進出し、差別的な構造の強固な場所は依然変化しないままなのかもしれない。また、女性の「自助努力」が有効なのは、それを認める環境が周囲のどこかにある場合に限られる。あるいは無視するにしても、忍耐する精神力にも限界がある。この意味で、本人がいくら努力をしてもそれを受け入れる環境が全くない場合には絶望的である。

### 【自由記述】

以下、自由記述をまとめて紹介する。類似のものはいくつかまとめたものもある。ここにあげた例は京大、京大以外の双方を含むが、プライバシー保護の立場から、京大でのことか否かはあえて明示しない。就職差別の対応については、個々の例にそのまま組み込まれているものもあるが、末尾にまとめたものもある。また、他の項目（とくにアンケート最後尾の意見欄）の記述からも、学生時代、学生養成にかんするものをここにまとめて記載した。

#### 1 学生時代に本人が感じた男女差別について

##### ①勉学・研究に関して

1. 独立した研究者になりたいという希望を理解されず、だんなでも探しなさいといわれ、学位論文のテーマも与えられなかった。助手の先生に相談して、一年間一時的なテーマで仕事をし、その仕事ぶりを見せ、一年後にテーマを与えてもらった。あとは自分の能力に応じて自分で研究をすすめた。その後は差別の少ない外国に出た。
2. 研究テーマを与えられなかったり、まともに指導してもらえなかったりした。自分自身で他施設に行き、研究を行った。
3. どうせ結婚するのだからという教官の態度・言葉で差別をされ、やる気をなくす。公平に対応してくれた教官の所で、精いっぱいがんばって「力」をつけた。
4. 独自で研究を行ったため、博士論文がほぼ完成した段階で4年間寝かされた。論文も書いたが、全く見てくれなかった。無力感にとらわれた。
5. 実験やフィールドでの待遇やチャンス等に差別を感じた。担当者に抗議した。
6. 教室の主流の研究テーマには参加させてもらえず、テーマも自分で見つけて自分で博士論文も仕上げるように言われた。教授に頼ることはやめて、独学で学び、必要があれば専門の人を訪ねて教わった。9才上の女性の助手が見かねて途中から研究のことなどいろいろ指導してくださるようになってありがたかった。
7. 男子の研修医に比して、あまり手術をさせてもらえない。抗議をした。
8. 学生時代に女医は将来性がないと言われた。そういう考えの人のいない大学の医局に入局した。
9. 女性であるために出世欲は無いだろうという前提のもとに、「名をうる」チャンスが与えられなかった。指導者（責任者）の立場になかなかつけてもらえなかった。

## ②大学院進学に関して

1. 大学院は男子に譲よう、教授から言われた。他へ行くことを考えた。
2. 女性は大学院に進学すると就職が悪くなるといわれた。
3. 女性は博士課程に進学すれば、就職がむずかしいと言われていた。また当時のある教官は、女性の院生が増えることを、あまり快く思っていなかった。結果的にはこのような状況のもとでも、研究を続けたかったために博士課程まで進学した。
4. 博士課程への進学を希望したときに、教官から、就職はないかもしれない、女の子はお嫁に行くかもしれない、というようなことを言われた。そのときはそんなものかと思った。
5. 女性で研究者の道を進みたいなら「狂女」と呼ばれなければといわれた。ほとんど院入試合格の見込みなどない、という雰囲気だった。それが一因ともなって、専攻を変更した。（それほどはじめの専攻に情熱がなかったといわれるかもしれないが、あまりに多大な無駄をしても、自分がつぶれるだけである。）

## ③就職に関して

1. 男子学生には指導教官は積極的に就職を世話することもあったが、私には結婚をすすめた。留学にも否定的だった。
2. 「あなたは就職する気があるのか」「女性は結婚して非常勤のアルバイトをやれば十分」「女性は結婚すると就職できない」「女性は結婚していないと就職できない。」

など、周囲の教官に言われ続けた。

3. 就職しなくてもよいと思われていた。露骨に結婚するよう勧められる。腹を立てた顔を見せないようにしてやりすごすと、なにも感じていないと勘違いされた。
4. はじめて就職したのは博士取得後だったので、家庭も持っており、必ずしも就職しなくてもよいのではないかと教授にも周囲にも思われていた。
5. 修士課程で同じ教授のもとにいた学生のうち、就職できなかったのは女性の私一人だけだった。第一子妊娠中だったので仕方がないと思った。
6. 就職などで男子学生が優先された。就職の意志を殊更明確に出す必要があった。
7. ODの時代、私より若い男性のODに就職が紹介された。特に何もしなかったが、教授も気にはしていた。
8. 現在についているポストへの応募についても、積極的に推奨はされなかった。だが気にせずに応募した。
9. 選択肢や機会が男子に比べて非常に少ない。
10. 就職および論文出版での差別があった。講座の助手人事を行う前に、理由を付けずに他大学へ出ることを勧められた。他大学の助手に応募したいと申し出たところ、そこはいい所だから他の人を推薦すると言われた。

#### ④対応

1. 研修員をしながら、就職先を探した。
2. 指導教官と意見が違ったが、自分の道を歩んだ。
3. とにかく勉強をし、自分が研究者としてどのような独自性を出せるのかをつねに考え、周囲に実力を認めてもらえるよう努力した。結果的には、直接の指導教官に厳しく鍛えられた。
4. あがいても仕方なく、なりゆきにまかせた。
5. 応募できるところを探した。技術系なのでまだましなほうだと思っていた。
6. 妥協した。
7. 「女性は大学のポストにはつけない」と明言されたが、無視して自分で開拓した。
8. ひとえに勉学のみ。
9. とりあえず修士課程に進学し、就職についてはあとで考えることにした。

#### ⑤就職（内定）時のトラブル

1. 常勤講師としての就職口があったとき、受け入れ側の教授の中に一人、「女はいやだ」と言い張る人物があつて、結局就職できなかった。泣き寝入りに終わったが、そのような人物のいる大学で働いても私設秘書のように使われるだけだという話を聞き、就職しなくてよかったと思った。だがそのときには、大学組織そのものに対する信頼を根本から覆されたほどのショックを受けた。心の底から喜んでいたときだけに、たった一人の愚かな教授の「女は困る」との一言が、他の人々の意志を無にしてしまったという話が信じられなかった。
2. 在学中の就職活動で、某公立研究所の面接試験で、結婚の予定があるのか等、個人的

なことを聞かれた。また最終選考まで残っていたのに、「今回は女性はやめましょう」との理由で落とされたと、あとで内部の人に聞かされた。

3. 就職時、「女性は結婚してやめるから・・・」などと言われた。ずっとやめない人もいるし、結婚しない人もいる、と反論した。
4. 就職内定時に、「女子は就職できなくて当然。こんな優遇はかってない」と言われた。職を失うのがこわくてなにも言えなかった。

## ⑥女性の生き方についての暴言

1. 女性は研究者になると不幸だ、といわれた。かまわずに自分なりに研究を続けた。
2. 博士課程在学中に第一子をもうけた。そのときの指導教官は「冷たい母親になるか、研究をやめるしかない」と言った。それも直接私にではなく、夫に対して。言った人に悪気はなかったのだろうが、ショックだった。そののち保育所運動に取り組んだ。

## ⑦その他

1. だいたい、大学は勉強するところというのが一般常識であり、やりたければいろいろと労をとってくださるが、逆に気楽にすごしても誰も文句はいわない。
2. 期待、処遇は異なったところがあったと思うが、私自身はそれをいわゆる差別とは思わなかった。入学したときから無視するつもりだった。
3. 学生の時、研究室に配属された頃（研究室はほぼ全員男性）女だからと低く評価されたくなくてがんばった。今ふりかえるとその自意識こそが自分を苦しめていたように思う。後輩が一つものを聞くのにしても私に聞かずもう一年年上の人に聞いたのも、私が女だから私には聞かないのか、と気にしたりしたために苦しかったように思う。院生の時に一年間アメリカに留学し、帰ってきたら非常に楽になった。自信がついたからだと思う。
4. 研究室の仲間の男性たちが、道行く女性の容姿を評価したりするのもしやだった。だがそれは私自身が彼らを恋愛の対象としてとらえていたからかもしれない。自分を異性として評価してほしいと思っていたのかもしれない。結婚して子どもがいる今では、若い学生がヌードカレンダーを大事そうにかけているのを見ても、子どもっぽいことをしているな、と思うだけになってしまったから。

## 2 学生時代の周囲の男女差別について

### ①勉学・研究・専門選択に関して

1. 医学部卒業生の大部分は臨床医になるが、医師として、外科、脳外科医などにはなれなかった。現在は状況は変化していると思うが。
2. 研究室の中心テーマには参加させてもらえない。
3. 医学部で「女性はとらない」「女医はいらない」という医局がいくつかあった。外科、内科、眼科等、女性は働く時間が制限されるという理由で入局を断られた。
4. 妊娠する（＝休職する）可能性があるため、責任ある研究はまかせてもらえない。
5. 医療職の中で看護婦の基本給は少ない、下の水準にある、などということを言われた。

## ②大学院進学に関して

1. 他大学や自分の進学したかった大学院内部の話を聞いた折り、就職や博士課程進学に対して、女子学生の場合は指導教官の見る目が異なるということをよく聞いた。
2. 博士課程に女子学生は来てほしくないという学生の面前で公言しているところがあった。
3. 博士課程の進学を許されなかった。大学院への進学において、女子が差別されていた。
4. 同級生の女子学生が、「女子だから」という理由で両親に大学院進学を認めてもらえなかった。優秀だったのに残念。

## ③就職に関して

1. 就職について真剣に扱ってもらえない。
2. 就職に際して、当時女子学生は企業にはほとんどゼロ。学校関係も女子にはほとんど開かれていなかった。私は差別は感じずに育ったのだが、私の属した研究室は特別だったと思う。
3. 就職の際の推薦状を得る際などに少し不利のように見えた。研究に対する積極性を男子学生より強く示さないと不利になるようにみえた。
4. 就職先がほとんどない。
5. 就職について、研究職でも求人側が男子を優先する。
6. 自分自身が差別を受けたという記憶も意識もないが、学部時代の同級生は女子は就職に不利だという。彼女は就職するために結婚をあきらめたらしい。また一般的に既婚の女性は就職差別にあいやすいそう。

## ④女性の生き方についての暴言

1. 女性は結婚して子どもを育てる方が幸せだから女子学生は博士課程へは進学させないと、教授に言われて悩んでいる女子学生がいた。同級生が学術振興会の面接の時に、結婚しても研究をやめないでしょうね、と念を押された、と言っていた。
2. キャンパスだけではなく、社会、家庭も男女差があって当然、という風潮だった。
3. 早く結婚したほうがよいと勧める。

## ⑤その他

1. 他の女子院生は修士課程終了後か博士課程途中で結婚してしまったので、周囲には「差別」はなかった。

## ii) 就職後の環境について

表16：就職後、他の男性と同等か

同等	34	38%
同等でない	41	46%
不明	14	16%

表17：どのような点か（複数回答）

雑用、お茶くみ	10
研究からははずす	9
業績無視	3
昇進	14
援助金	2
学会役職からははずす	1
結婚退職の強要	1
特別視	3
不明	26
計	69

図11：就職後男性と同等か×学部出身大学

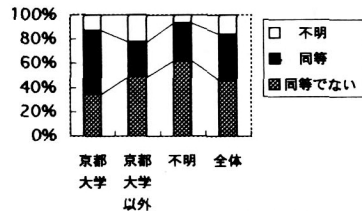


表18：就職後男性と同等か×学部出身大学

	同等でない	同等	不明	計
京都大学	11	17	4	32
京都大学以外	20	12	9	41
不明	10	5	1	16
全体	41	34	14	89

表19：就職後男性と同等か×最終学歴大学

	同等でない	同等	不明	計
京都大学	16	21	5	42
京都大学以外	16	8	8	32
不明	9	5	1	15
全体	41	34	14	89

図12：就職後男性と同等か×最終学歴大学

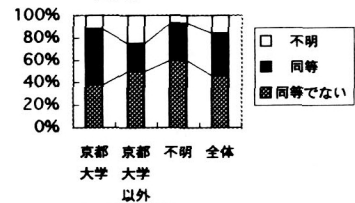


表20：就職後男性と同等か×分野

	同等	同等でない	不明	計
人文・社会	15	7	4	26
自然	13	25	10	48
医学	6	5	0	11
不明	0	4	0	4
全体	34	41	14	89

図13：就職後男性と同等か×分野

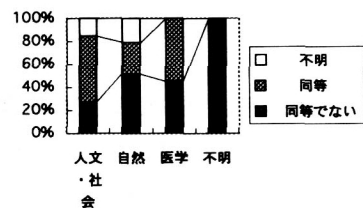


表21：就職後男性と同等か×自身の研究形態

	同等でない	同等	不明	計
一般的	21	31	10	62
一般的でない	13	1	2	16
不明	7	2	2	11
全体	41	34	14	89

図14：就職後男性と同等か×自身の研究形態

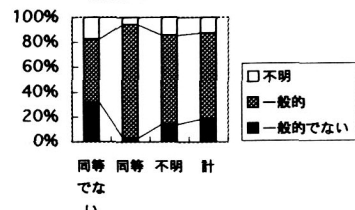


表22：研究成果は正当に評価されているか

	同等でない	同等	不明	計
評価されている	18	29	10	57
されていない	10	1	0	11
その他	7	3	2	12
不明	6	1	2	9
全体	41	34	14	89

図15：就職後男性と同等か×研究評価は正当か

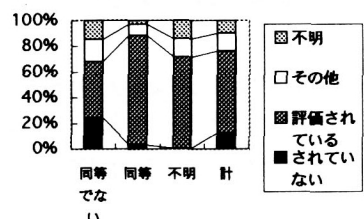




表 2 3 : 研究室運営等への関与

	同等でない	同等	不明	計
関与できる	18	28	9	55
関与できない	17	5	2	24
不明	6	1	3	10
全体	41	34	14	89

図 1 6 : 就職後男性と同等か×研究室運営等への関与

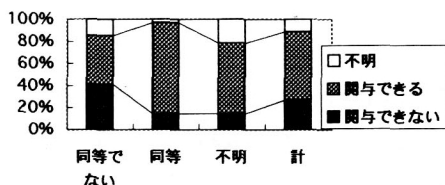


表 2 4 : 出身大学と研究室運営等への関与

	京大出身者	他大学出身者
学生指導にかかわる	52%	36%
雑事のみ	5%	16%
研究室運営に参加できない	4%	16%

表 2 5 : 就職後男性と同等か×職種

	同等でない	同等	不明	計
助手	12	17	4	33
講師	3	2	1	6
助教授	2	5	1	8
教授	5	3	2	10
技官	5	0	1	6
教務職員	4	0	2	6
非常勤講師	3	1	2	6
不明	7	6	1	14
全体	41	34	14	89

図 1 7 : 職種×就職後男性と同等か

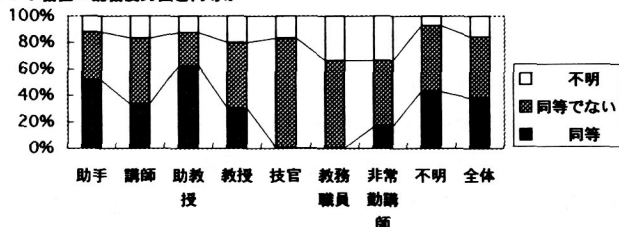


表 2 6 : 研究形態

	所属分野一般	自身
基本的に単独	21	28
基本的に共同	20	21
テーマによる	45	38
不明	3	2

表 2 7 : 共同研究の相手は (複数回答)

	基本的に共同	テーマによる
所属講座の教授	9	8
学生、院生	14	15
他講座、他大学	6	24
その他	8	11
不明	2	4

表 2 8 : 自身の研究形態は一般的か

一般的	62
一般的でない	16
不明	11

表 2 9 : 共同研究は自由にできるか

自由	67
自由にない	13
不明	9

### 【就職後男性と同等に扱われているか】

就職後、男性と同等に扱われているかどうか、という問いにたいしては、同等に扱われていない、という人が46%で、同等に扱われている、という人の38%を上回っている（表16）。その内容については、昇進に関してがトップであり、さらには研究からはずすなど、研究生生活に重大な支障をきたす点が目立つ。さらに、雑用、お茶くみ等、いわゆる「女性役割」の強要も、研究を妨害する要因として見過ごせない（表17、自由記述参照）。

### 【職種別】

これを職種別にみると、統計的には職種による有意な差はない（表25）。ただし、技官、教務職員は同等でないと考えている人が多い。だがなによりも、同等に扱われている、と100%の人が感じている職種がないのは、評価や処遇にさいして、女性という性にむけられた差別意識がすべてに優先していることを示している。職種別の差別内容に関連して、とくに採用人事との関係で、後のiii)章で分野などとの関連で詳述する。

### 【出身別】

出身別でみると、学部出身大学、最終学歴大学ともに、京都大学以外出身者に不満度が高い（表18、図11、12）。自由記述に述べられた差別の内容については、学内、学外出身者とも共通するものが多い（後述）が、とくに研究室運営等に関しては、出身大学による差が大きく、他大学出身者のほうがより研究・勤務条件が悪いと推測される（表24）。

### 【分野別】

また分野別でも「満遍なく」待遇の差がみられるが、医学、自然系にとくに不満度が高い（表20、図13）。さらには、同等に扱われていない、という人には、その分野での一般的な研究形態とは異なる、という人の割合が目立って多い（表21、図14）。さらには、研究が正當に評価されていない（表22、図15）、研究室運営にかかわれない（表23、図16）、という人の割合も多い。（表21、22、23はいずれも99.5%で有意差あり。表19、20、21、25は統計的有意差は確認できないが、自由記述の内容を考慮して分析を加えた。分野別の状況については次のiii)章も参照されたい。）

### 【自由記述】

以下に自由記述の内容をあげるが、ここでも前章i)と同様の理由で、京大での現状と先任校や他校での経験を混在のままあげてある。またやはりi)と同様に、他の項目での記述も、関連するものはここにあげてある。また②と③は関連性があるが、とくにひどいと思われるものを②にまとめた。

#### ①人事（昇格、転出など）について

1. 転出が困難だった。博士号を取得することによって、転出をはかった。
2. ポストの問題、赴任先の問題等、様々な点で差別があった。
3. 男性と違って女性は職がなくとも結婚すれば食べてゆけると、人事は男性優先となる。
4. 京大から出て他大学にポストを求めたが、「もったいない」とか「女だから」とか色々

な理由でポストを見つけれなかった。応募回数は30回ぐらいはあったかな！

5. 女だから一生助手のポストにとどまっているものという考えで話をされる。女性の昇進については対象外という考えを学部長でさえも持っている。
6. 女性はよく出来ても要職にはつけない。男性の方が昇進が早い。
7. 年齢が上がり、ある単位の長として就職するとき、採用されにくいと感じた。
8. 先任校では明らかに業績書を無視され、教授昇格の機会を与えられなかった。
9. 「自分は出世したい」という意志表示をしないととりたててくれない。
10. 同僚が私の専門を認めようとせず、論文審査などに呼ばれない。
11. 女性は、感情的全体も含めて、ずばぬけて優秀か、大きなコネやバックがないと、気持ちよくは働けない。今までに何度やめさせられようとしたか数え切れない。結婚の時、出産の時、老いた両親がいるため、など、なにかと理由をつけて何度もやめるよう言われたが、生きるためにそれを克服して現在に至った。周囲の人間は冷たい。女性が働くと言うことは大変。
12. 一番不愉快だったのは、後輩が次々と昇進し、自分より上の位置に来たこと。そのような場合、男性であれば、その人の心情を考えて先に転出をはかるとか、配置を考えると。学問に対する評価は種々あろうから内部で昇進させよとはいわないが、それなりの配慮が必要だと思う。女性研究者は情報に乏しい。ほとんどの人が知っている情報、それも関係する情報を知らされなかったため大変困ったことがある。

## ②研究条件について

1. はじめの10年間は事務のみやらされた。
2. 便利に使われることが多いので、研究時間はなくなる。
3. 教授の方針により26年間4回生（卒業実習）や院生（いずれも研究の手伝いができる）を一人も与えられず、単独で研究せざるを得なかった。これに対し、学部、大学当局とも全く打つ手がなかった。
4. 男性研究者には人格を認め研究者として育成するが、女性である私には研究者としての人格を認めず、教授の研究の補佐の立場を要求し、それを拒否するとあらゆる脅しやいやがらせを行い、無能者として研究室内の研究・教育運営に関わらせない。
5. 女性であるため、就職して10年間ぐらいは研究・事務・経理・来客接待等すべての雑務を担わされ、研究の主目的から切り離された。
6. 研究から遠ざけられていたが、上司が変わったときに完全に研究に移行できた。だが新しい研究がスタートした矢先に部屋をかわらされ、現在はふたたび教授のための完全な便利屋になっている。研究など出来る時間は与えられなかった。その前はいくつか新しい仕事を見つけたが、大学院生がこれで学位を取り、現在は上位で安穩としている。研究しても、新しい仕事が見つかったら、それが他の人に渡されるとき、わが子と切り離される思いで淋しく、従って、研究したくとも研究成果と裂かれることを思うと悲しいので、やる気が沈む。
7. 研究室のための資料を作成しても、それには助手や他の研究室、あるいは企業の人の名前をつけて、私の名はつけない。

8. 外国人留学生、研究者の受け入れその他の雑務を行わされて研究時間がとれない。

### ③「女の子」として雑用に使われる。

1. 時代の背景もあると思うが、まず「女の子」として扱われた。仕事をするとは思われていなかった。外からの電話も、「男性を出して（と代わって）下さい」と言われた。
2. 就職時から、まず「女性」であることを求められ、来客があれば、作業中であってもお茶を出すよういわれる。
3. 会議の時にはお茶くみ係を毎度やらされ、意見をのべるひまはなかった。同僚から、結婚すれば当然退職しますね、と言われた。
4. 女性には秘書が主な仕事で、暇な時間におしゃべりするよりは研究できる人がよいという目的で採用されたような気がする。
5. 定員削減で人手が足りなくなると、秘書や一般事務をやらされた時期があった。現在の職場に移ってからはそのようなことはない。しかし、教務職員の助手への振り替えは女性にはかなり不利であることを感じる。助手への振り替えを希望しているが。
6. 昭和20年代当時、ストーブもなくきびしい時代で、教授の子ども二人の弁当を研究室のガスで温めて、小学校に届けるのが助手の主な仕事だった。自転車通学の教授と子ども二人の自転車計三台を磨くことも。
7. 雑用の負担がより大きかった。
8. 話の内容が男性相手だと研究についてだが、女性相手だと「年は？結婚は？」などとプライベートなことになる。
9. 最初の勤務大学では、女性には学生の面倒を手当なしでみる、男性はその上にいて手当をとる、そして彼らは家族持ちだからそれも当然である、という考え方であった。

### ④学会活動について

1. 学会の評議員などに推薦されない。

### ⑤研究・研究費について

1. トレーニング期間のテーマの割り振りや、独立後のポジションに関して同等には扱われなかった。
2. 重要な教室の中心的なテーマから必ずはずされる。
3. 科研費の申し込み案内が届かない。
4. 科研費その他研究費の申請に関して差別がある。
5. 国際学会での発表のため、本務校の国際交流基金の援助金を申請したが、一度ももらえたためしがない。私より若い男性や同年輩で、ただの資料収集のための研修の男性に援助金が与えられている。
6. 研究職として採用されたはずなのに、研究費や部屋も与えられず、一切研究をさせてもらえない。学会発表にも行かせてもらえない。

### ⑥社会的身分、研究室での立場

1. 孤立状態におかれて、本来の講座には配属してもらえない。昇進ルートにのせてもらえない。
2. 研究者として、研究面では自由にやらせてもらったが、社会的身分はなかった。
3. 研究者として、また社会人としても同等ではない。

#### ⑦家庭との両立について

1. 研究成果や人物評価に対して差別はないが、女性の場合、研究に費やせる時間に制限があるので、男性と同等な成果を出すためには投資できる時間が少ない。
2. 子どもがいたので時間的にもかなり無理があった。
3. 研究の時間がない。
4. 結婚、子育てをしながら学位を取得したが、そのころの世間の風潮では、余分な事をしている、という感じだった。私自身忙しすぎて、とても男子学生と同等のことはできなかった。教授の理解があり、他大学への就職も斡旋してくださり、7年は研究職として勤めたが、そのころの家事育児は手間暇のかかることであり、時間のかかる実験や学生指導との両立は言うは易く行うは難しだった。そのままではどちらも中途半端で、いったんゆっくり考える時間が欲しく、仕事はやめた。その後非常勤で学生指導のみに徹し、常勤の仕事をとった時期もあったが結局めぐりあわなかった。その原因は「女性だからあまり無理のかかる仕事は駄目だろうし」と思われたこともあろうし、私自身も自信がなかった点もあるので、いわゆる女性差別とは思いたくないと思う。なぜもっと積極的に自己を確立して行動しなかったのかと反省もしている。一方非常勤ではあっても、学生実験指導の仕事はやりがいもあり、仕事を通して周辺の勉強をする機会にも恵まれ充実した生活ができたので、ありがたくも思っている。

#### ⑧その他

1. 研究室等悪い条件の部屋に入れられる。
2. 同等には扱われなかったが、対象をみながら仕事をするうちに書き留めることがあまりに多く、次には整理と裏付けをするうちにいつしか研究者のはしぐれに入っていた。あの人はあの生き方、という見方をいまはむしろ肯定している。
3. 服装、容姿のことをことさらに言い立てられる。
4. ことさらに女性だということを学会などでも言われる。
5. ほぼ同等に扱われていると思うが、疲れて元気がなくなった時、ふとそう「思えない」時がある。あまり根拠はないが。
6. 時代を経るにつれて変化していると思う。はじめはみえない壁が大きかったが、今はそれが薄くなり、弱くなってきている。

#### ⑨周囲について

1. 助手以上に昇格させず、任期が切れてクビになった。（某大手私立大学）
2. 「結婚しているから生活に困らない。生活のかかっている男にポストをゆずれ」と言われた。自分もそのような説明（釈明？）を受けた。

### iii) 自然科学実験・フィールド系における問題

#### a) 女性の研究者としての育て方

自然科学実験・フィールド系の助手以上のポストについている回答者のうち、就職後、男性研究者と比較して研究者として同等に扱われていると思うか、という問いに対しては、同等に扱われていると思っている人が12人(26.6%)、思っていない人が24人(53.3%)、不明9人(20%)であった。すなわち、同等に扱われていると思っている人は回答者の1/4に過ぎず、半数以上の人が高齢に扱われているとは思っていない。それは、人文・社会科学系において男性研究者と同等に扱われていると思っている人が17人中14人(82.3%)であるのと比べると、かなり異なった状況を示している。

このような、分野による差の背景には、研究形態の違いがあるようである。人文・社会科学系がほとんど単独で研究を行い、他の条件に依存することなく個人の能力がそのまま評価される部分が多いのに対して、自然科学実験・フィールド系の研究環境および構造は複雑であり、組織の中に組み込まれずに実績をあげることは困難である。実際に回答者が属する分野の一般的研究形態についてみると、自然科学実験・フィールド系では、「単独」は4人(9.8%)、「共同」は14人(34.1%)、「テーマによって単独あるいは共同」が23人(56.1%)で、「テーマによって共同」を含めると、共同研究が一般的研究形態であると答えた人は、回答者の90.2%になる。自然科学実験系では、近年の科学技術の進歩の速さや情報の速さと量により、その規模は分野によって必ずしも同一ではないが、チームを組んで研究を行わざるを得ないような状況になってきている。したがってこのような分野では、本人の能力や努力だけで成長していくのは難しい。その上、集団での研究体制においては、女は2次的存在で当然である、女は男に比べて劣っている、などという社会における性差別構造が、そのまま研究組織内の現実の女性にも適用されやすい構造である（詳しくは前章を参照のこと）。

自然科学実験・フィールド系について、同等に扱われていないと思う内容を自由記述から整理すると、大きく3つのカテゴリーに区分できる。

1. 研究者としての人権・人格自体が認められていないと考えられる場合。教授との話が研究の話にはならず、プライベートな会話となってしまう、研究者としてまた社会人として同等に扱われない、秘書としての仕事及要求される、など。
2. 研究室の研究・運営に関するもの。この場合には、孤立させられている、雑用の負担が多い、学生指導に関われない、研究テーマの割り振りが同等ではない、研究室の中心的テーマから外される、等の扱いがある。
3. 人事に関するもの。これについては次節で詳しく触れるが、昇進できない、昇進については対象外という扱いを受ける、学会の評議員などに推薦されない、転出が困難である、など。

これらから、研究者としての人権自体が認められていない場合や、研究者として男性研究者と同等に育成されていない場合があることが窺い知れる。

さらに、一定の分野に偏った状況把握になるかも知れないが、以下のことを述べておきたい。共同研究体制をとることによって、大量のデータの蓄積と情報への対応や研究の

分業体制を可能にするが、研究能率が優先されるあまり、研究者としての人格や育成が軽んじられやすい構造を生みだしやすくしているといえる。また、共同研究体制の最も重要なメリットは、常に議論をしながら研究を進めてゆける仲間や学生を身近に持てることにある。女性研究者が採用される場合、学生が取れない研究所などに採用されるケースが多い。あるいは学部や研究科に職を得た場合でも、講座に属さない部署に置かれたりすることが多い。さらには、講座に属してはいても、孤立させられたり、学生指導に関われないような場合も認められる。こうした状況では、自然科学実験系においては、研究者として成長するには女性は大きなハンデを背負っているといえる。また女性研究者のなかには、他学部や他大学の研究者と研究している人が相当数存在する。テーマによって共同で行う人をも含めると、30人が他講座、他大学の研究者と共同研究を行っている（表27）。これには、上記のような恵まれない研究状況を補う手段として行われているケースが含まれている可能性が考えられる。

また、共同研究、すなわち、グループという形態をとって研究が進められていく場合、研究指導の仕方や組織をオーガナイズしていくやり方などは、組織に属することで学んでいくことが多い。また、その組織の指導者（教授）はつぎの指導者となるであろう人物に、直接相談し、指導していくことも多い。一方、多くの女性研究者は、研究組織に属さない、あるいは属していてもはずされてしまう、さらにはつぎの指導者とは見なされないといった立場に置かれている。これを考慮すると、自然科学実験系における研究環境の変化のもと、本人の研究の進展の面ばかりでなく、組織オーガナイザーとしての育成という面から考えても、女性研究者が一層不利な状況におかれているといえる。しかも、女性研究者が指導者として育てられていないという点が、女性にとって、転出、昇進の機会を極端に少なくする原因となり、差別の悪循環を招いていると考えられる。アンケートからは、たとえば高度な教育を受けてきても、研究室の補助的、秘書的仕事を中心に行うことが期待されているという状況のもとで、女性たちが相当な忍耐、頑張り、奮闘をもって研究を続け、研究成果を出している様子が窺えるのである。

さらに近年は、研究室運営や研究費において、大学の一般の配当予算よりは、科学研究費や受託研究費等が占める割合がますます大きくなってきている。このような背景の中で、日本における自然科学系の研究室の社会構造の中に、さらに複雑な階層構造が形成されつつある。この変化は、公平な制度が整えられ、見識のある公平な判断ができる指導者が育成されていかない限り、女性研究者のみならず男性研究者にとっても、一層厳しい状況を強いるであろうことは容易に想像できる。

京都大学には以前から大学改革の動きがあった。1992年10月には教養部が廃止され、総合人間学部として独立、また大学自身も、大学院大学として、改組拡充が行われてきた。自然科学実験・フィールド系においても、大講座制に移行したはずだが、ことこのアンケートを見るかぎり、女性の研究条件にたいする大学改革の恩恵は読みとれず、旧態依然とした講座制が実質的にはまだ生きていると推測される。この間京都大学には人権に関する相談窓口も設置されているので、今後こうした機構の実効性が問われるのではないだろうか。

## b) 採用人事について

表 30：就職後男性と同等か×採用時人事方式と職階・分野

		人事委員会	教授会	講座	教授個人	不明	計
自然科学 (助手以上)	同等	3	3	1	5	3	15
		(20, 0%)	(20, 0%)	(16, 6%)	(33, 3%)	(20, 0%)	(45, 4%)
	同等でない	3	3	0	8	4	18
		(16, 6%)	(16, 6%)		(44, 4%)	(22, 2%)	(54, 5%)
自然科学 (教務職員)	同等	0	0	0	0	0	0
	同等でない	0	1 (10, 0%)	0	6 (60, 0%)	3 (30, 0%)	10 (100, 0%)
人文・社会科学	同等	6 (42, 8%)	2 (14, 2%)	4 (28, 5%)	0	2 (14, 2%)	14 (82, 3%)
	同等でない	0	1 (33, 3%)	1 (33, 3%)	0	1 (33, 3%)	3 (17, 6%)

表 31：年齢と職階

		～25歳	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	61～
自然科学	講師以下	1	1	9	8	3	5	4	3	3
	助教授	0	0	0	0	1	1	0	0	0
人文・社会科学	助手	0	3	3	0	0	0	0	1	0
	助教授	0	0	0	1	3	1	0	0	0
	教授	0	0	0	0	0	0	1	0	0

表 30 は、回答者が採用された時の採用方法と、就職後男性と同等に扱われているかどうか、との関係を示している。この表からは、いくつか特記すべき傾向が認められる。人文科学系では、実質的に教授個人の決定によって採用されたと答えた人はなく、それに対して自然科学系では教務職員では60%が、助手以上の職階では39.4%が、実質的に教授個人の決定で採用されたと答えている。これは、人文科学系に比べ、自然科学系では人事上の大きな決定権が講座の教授にあることを物語るのではないかと考えられる。また、就職後男性と同等に扱われていると思うか、という質問にたいして、人文・社会科学系では、17人中14人(82.3%)が同等に扱われていると答えたのに対し、自然科学系では教務職員10人全員が、また、助手以上の職階では、33人中18人(54.5%)が、同等に扱われているとは思わない、と答えている。

自然科学系分野では、同等に扱われていないと答えた人の採用方法は、人事委員会あるいはそれに相当する委員会の決定、教授会の決定、教授個人の決定が、それぞれ16.6%、16.6%、44.4%であり、同等に扱われていると答えた人の採用方法はそれぞれ20.0%、20.0%、33.3%であった。教授個人の決定の比率が、同等に扱われていると答えた人より、同等に扱われていないと答えた人の方がやや高いが、有為な差ではない。すなわち、自然科学系では、同等に扱われていると答えた人と、扱われていないと答えた人との間に採用方法の差異はない。これらのことが示しているのは、自然科学系では、採用方法からみると人文・社会科学系と比べて人事上の決定権が実質的に当該講座の教授にある度合いが高いが、いったん採用された後で女性研究者がどの程度公平な待遇を受けるかは、人事方式のあり方とはまた別の次元



の要素で規定されるということであり、これについても講座責任者である教授の判断と対応により大きく左右されることを示唆しているのではないだろうか。

さて、就職後男性と同等には扱われていない、という内容のうち、もっとも多かったのが「昇進について」で、14人（34%、表17参照）だった。京都大学に勤めている回答者の年齢とその職階との関係を見てみると（表31）、人文・社会科学系では職階の高低と年齢の高低とがほぼ対応しているのに対し、自然科学系（医学部を除く）では、教務職員、助手、講師を構成する年齢は広範で、年齢と職階に対応関係はない。とくに、助手、講師の44%が41才以上である。このことは、自然科学系の助手、講師には、年齢が上がっても順調に昇進あるいは転出ができず、同じ職階に留まったままである人が多いことを示している。男性の状況との比較も必要であるが、自由記述も参考にすると、自然科学系ではまだまだ女性研究者は昇進の対象とは見なされていない風潮と、転出が難しい現状とが示唆されている。女性研究者が転出を希望しても、日本の国立大学の自然科学系分野では、助教授以上の職階に女性を採用しているところがわずかしがなく、女性研究者が男性研究者と同様に、他の大学あるいは研究所へ現職階以上の立場で転職することは難しい。これには前節で述べた、多くの場合に女性が研究者として養成されていないという事情も関係している。現在、研究者の流動性の重要性が唱えられ、推奨されてきている。これが女性研究者にとって不利に働くことがないように、健全な研究体制が維持されて女性研究者の成長が促進され、女性研究者が男性研究者と同じように昇進あるいは転出できるような社会環境が整えられることが、是非とも必要である。

#### iv) セクシュアル・ハラスメントについて

表32：セ・ハにあったことは

ない	62	(69, 7%)
ある	22	(24, 7%)
不明	5	(5, 6%)

表33：加害者は

教授	4
講師	1
助手	2
非常勤講師	1
事務官	1
学生	3
同僚	9
上司、目上の人	5
不明	10

表37：セ・ハの被害×分野

	ある	ない	不明	計
人文・社会	9	17	0	26
自然	9	34	5	48
医学	2	9	0	11
不明	2	2	0	4
全体	22	62	5	89

表34：対応は

無視、無反応	14
関係を絶つ	2
抗議	3
不明	12

表35：その対応による不利益、影響は

被っていない	9
被っている	9
不明	11

表36：どのような不利益、影響か

研究からはずす	1
ポストの面で	2
鬱状態になった	2
その他	2
不明	14

表 3 8 : セク・ハラ被害×年齢

	ある	ない	不明	計
～25歳	1	0	0	1
26～30	1	2	0	3
31～35	4	12	1	17
36～40	4	8	0	12
41～45	4	8	0	12
46～50	2	8	1	11
51～55	2	8	0	10
56～60	2	6	1	9
60～	2	9	2	13
不明	0	1	0	1

表 3 9 : セク・ハラ被害×就職後男性と同等か

	被害あり	なし	不明
同等	7	26	1
同等でない	13	24	4
不明	2	12	0

図 1 8 : セク・ハラ被害×就職後男性と同等か

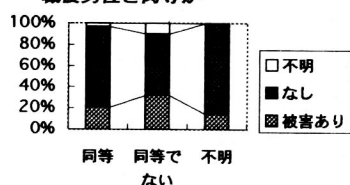


表 4 0 : セク・ハラ被害×職種

	被害あり	なし	不明
教務職員	0	5	1
技官	2	4	0
助手	8	22	3
講師	2	4	0
助教授	2	5	1
教授	2	8	0
非常勤講師	0	6	0
不明	6	8	0

表 4 2 : 周囲：どのようなものか

(複数記述)

教授が女子学生の体を触る	10
教授が女子職員の体に触る	3
酒の席での悪ふざけ、体に触る	5
被害者が自殺未遂	2
被害者が鬱病	1
その他	9
女子学生へのその他の嫌がらせ	4

表 4 1 : 周囲でセク・ハラを見聞きしたことは

ない	36	40、5 %
ある	44	49、4 %
不明	9	10、1 %

セクシュアル・ハラスメント（以下セクハラと略）については、回答者の約4分の1が経験がある、と回答し、ほぼ半数が、周囲で見聞きしたことがある、と回答している。このアンケートでは、セクシュアル・ハラスメントの定義は行っておらず、セクハラという言葉がさす行為の範囲はかなり広く、どの範囲で考えるかは、人によってまちまちである。そのため、あえてノーコメントにした人や、本人が受けた経験がある、という回答はあっても、念頭におかれている行為が確定できず、実態をすくい上げるという目的にはかなわなかったものが多い。このことはまた定義の曖昧さとは別に、こうしたアンケート調査という形式にどれだけの信頼が寄せらるか、という意味で、この調査の限界を示すものでもあろう。

非常に深刻な具体例は、ほとんどが噂としてのものであるが、これは事の性格上、当然であろう。一方、回答者が実際に経験したこと・見聞きしたこととしては、言葉によるもの、身体に触る、といったものがほとんどである。このことは、二つの面から捉えることができる。一面で言えば、このアンケートで確認できたセクハラは、比較的「軽微」な（場合によ

ってはそうした行いをする側に自覚さえされていない) ものが大半であったといえる。反面それは、比較的「軽微」なセクハラであれば、かなり頻繁に現れ、場合によっては公然と行われている、ということである。冗談のつもりで、あるいは酒席だからと許されるつもりで、女性にとって不愉快な言辞を弄したり身体に触ったりする、というのは、そうした行いをする本人の意識の低さもさることながら、それを容認する周囲の態度が一般的であることを窺わせる。

セクハラとは男女のコミュニケーション・ギャップだという言い方もなされるが、むしろ、男性側の一方的な思いこみを女性が押しつけられている、というべきなのではないか。この状況を変えるには、女性がその不条理さや不快さを明確に語る必要があるが、それにはそもそも男性がその思いを受けとめるという関係性が成立しない限り、一方通行の状況に変化はありえない。女性の体験や思いが無視されている状況こそ、抑圧的・差別的であることが認識されるべきである。もちろん、「女」を利用してうまく世渡りしてる女性もいる、というといった非難もあるだろう。だが、だからといってそのことが、他の女性が差別されることを正当化するわけではないし、そうしたことを許す(男性側の)構造こそがむしろ問われるべきなのではないだろうか。

大学は様々な人間関係の場ではあるが、学生、院生などに対して教員は、その年齢差を考えると、相手があくまでも人生経験の少ない存在であることを銘記すべきであり、師にたいする尊敬や信頼の念を男女間の「好意」と勘違いしてはならないのは言うまでもないことである。

以下、自由記述をまとめる。

### ①本人の場合

#### 【対応】

1. 相手が権威者なので、表だって反対はできず、辛抱するしかないのかと悔しかった。
2. 何とか冗談でごまかして逃げようとした。はっきりした誘いがあった時は、報復がこわかったが、断った。常に友人に相談していた。
3. 聞き流したり、受け流したりした。正面切って言えないところがつらい。キツイ女としてみます標的になってしまう。
4. 聞いていないふりをした。幸い他の人に気が移り、その人はその後やめていった。
5. これはセクハラになりますよ、と指摘した。相手は冗談のつもりで言ったようで、すぐに黙った。
6. 不愉快であることを告げた。意見を言ったあとは無視。
7. 全くとりあわなかった。無視した。無視するように勤めた。何も対応をとらなかった。忘れるようにした。聞かなかったふりをした。
8. 個人指導に通うのをやめた。逃げた。
9. 自分なりの対応はとったが、短い言葉では書けない。

### 【その対応による不利益】

1. ストレスがたまった。
2. 一年以上も鬱状態が続いた。
3. 直接的不利益はなかったが、気まづくなった。
4. 時間や年月を無駄にした。10年間学術的なことは何一つやらせてもらえなかった。
5. その人の論文の中で私の論文が酷評された。
6. 文句を言ったら、その後「うるさい女」と噂された。
7. 人事の件、ポストの件で不利益をこうむった。
8. 昇進できない。

### ②周囲でのセクハラについて

#### 【どういふものか】

1. 知っているが、いえない。いろいろあって、いちいち具体的には書けない。きりが  
ない。どの範囲の見聞のことを言っているのかわからないので答えようがない。セ  
クハラが今一つ自分ではっきりつかめていないのでノーコメント。
2. お酒の席でのふざけすぎ。
3. 酒席で男子教員が女子学生に酌をさせる、卑猥なことを言う、等の噂を聞いた。
4. 教授が他大学学生にセクハラをしているという噂を聞いた。
5. さわる、言葉で、等のいやがらせ。身体にさわる、抱きつく。
6. 男の先生が女子学生に関係を強要したらしい。
7. 指導教官である助手が、自分の学生と、学位や仕事を餌につきあっている。
8. 女子院生が教授の身の回りの世話をするよう、教授の取りまき連より強要された  
という。20年前の話。
9. 女子学生が教授からセクハラを受け、大学に出てこなくなったとの噂。
10. 他大学の女子院生が学部時代の指導教官から、修論の指導をしてやると言って、ず  
っとセクハラを受けていた。その結果鬱病になり、現在入院している。
11. 他学部の学生が自殺未遂をしたという話を聞いた。
12. ある学部で女子学生が追いつめられて自殺した、と聞いた。
13. 女子留学生が受けたケースを多々見ている。
14. いわゆる「矢野事件」。
15. 独身の女性教師に学生が「先生の友達はまだ子供がいて、あせりませんか」など、  
ネチネチ言った。
16. 噂としてはかなり具体的な話を聞く。(女子院生をまともに育てない等)
17. 20年以上も前、アカデミック・ハラスメントのように見えたが、いま考えるとセ  
クハラだったと思う。女性の助手・技官で、研究能力があるのに職場から追い出さ  
れた。
18. 異なる研究機関で、昇進が遅れたとか、全く関係のない職場に回されそうになっ  
たとか。
19. 就職・昇進の面で差別はあきらか。

### ③関連する意見

1. セクハラを女性の問題、差別の問題として取り上げるよりも、閉鎖的な研究室内での職権濫用の問題の一側面として考える方が、より一般性が出るし、学内での理解も得やすいのではないかと。より立場の弱い人が不当な処遇を受けるようなことがないように、第三者的機関が調停するような機構を考えるのも一つの方法かと思う。
2. 女子学生が男性の指導教官にセクハラを受けると言うことがよくあると思う。（実例を知っている。）学生は立場が弱いので、なかなか表には出てこないで、泣き寝入りしているのではないかと思う。M.I.T.の女子トイレに“Fight Back”と書いてあったが、いろいろな場で、女子学生に注意を促したり、セクハラを受けてしまった場合でも泣き寝入りしないでどう対処したら良いか、アドバイスをする必要があると思う。
3. セクハラ問題の対応窓口ができて、親身になって対応してくれるか心配。
4. 何がセクシュアル・ハラスメントなのか、定義が難しいが、男性側にはその意識が無い場合がほとんどであるため。いわゆる精神的なセクハラをする男性には母子関係に問題のある人が多く、根が深い。
5. 女性側の非常識が招く問題も「セクハラ」で通そうとすることがあるようだが、これは女性にとっても迷惑。
6. どこまでセクハラに当たるか。更年期ですねといった、言葉による差別的対応はどこでもあった。
7. セクハラや差別はあるかもしれないが、気にしても得にならないと思う。
8. 最近はセクハラよりも男性間でのハラスメントを聞くことが多い。

### ④今昔

1. 何しろ女子学生が初めて入学（昭和21年）、何人が合格したのか。学徒出陣から帰ってきた男子学生は、国立大学間では自由に復学が出来た時代。女子学生は珍しい動物で、いろいろ話を聞いたが、どれくらい真実なのかは不明。
2. 就職した1954年は大学に女性は3名ほどで、それぞれがいろいろと噂のヒロインに仕立て上げられた感じ。いろいろと見聞きはした。私自身のことでも、そんな事実はまったくなかったのに、いろいろと噂が飛び交った。いいわけをすることでもなく、放っておいた。そのうちいつしか私の耳には入らなくなった。昨今のように陰湿ではなかったからかもしれない。

## v) 《ご意見欄》より

### ①機構および職種の問題性

1. 京都大学はシステムとして古すぎ、男尊女卑の傾向が強すぎる。
2. 女性、男性に関係なく、教授が人事や研究奨励金などの応募書類などを教職員には知らせず、情報がすべて教授のところにとどまっており、自分から情報を得て応募したりできない現状。教室内でも教育・研究等の問題を話し合う機会もない。
3. 小講座制という枠組みの中で万能の主任教授とソリが合わないスタッフははやばやと他へ転職するのが多分男性の生き方だろうし、またそれが可能である。しかし女性では転職は不可能に

近い。特に実験系では設備などの点で、どこで妥協するか難しい。

4. 教授という地位（下の者には逆らえないところがある）を盾に、特に臨時雇用の職員の人に、嫌みを言っていることがある。
5. 公募制を布いて人事をオープンにすべき。
6. あるときは教官、あるときは技官と、都合のよいように扱われる。この教務職員という職種を考え直してほしい（義務は教官、権利は技官である）。助手の人事に応募しても、技官である私が教官に採用されると、空いた技官ポストは定員削減でもっていかれるから、マンパワーとして一名減となる。したがって外から助手を採用し、教務職員である私はそのままにしておかれる。他大学へ行くしかない状態である。このような不利益はなんとなかならないものか。
7. 技官というのは立場が弱く、教授の都合である時はたんなる手伝い、ある時は研究者として働くことを要求されて、勝手だなと思った。
8. 教務職員というのは、直接の上司である教授の考え方にもろに左右される職種であり、他の教務職員の話を知ると、自分は幸運であったと思う。学会参加、論文投稿は奨励され、学位取得も勧められた。
9. 最近は男性間でのハラスメントを聞くことがよくある。人事、昇格にからむものだが、必ずしも下位の人間がハラスメントを受けるとは限らないよう。
10. 能力主義、重点化等、意義は認めるが、評価とその妥当性をいかにして示すのが問題になるのでは。重点化の対象外の研究が切り捨てられ、日が当たらなくなれば、自由な創造的な研究・教育の土台が衰退することになると思う。
11. 若い方が賃金が安く済むというだけで、教授の一方的な解雇通告で年の若い女性を雇うのはどうか。年をとると頭が固くなって困るなどと言われるが、教授自身にしても年をとってゆく。なぜ自分のことは考えないのだろうか。
12. 京大の女性問題は、研究者、教員のことでなく、各研究室に非常勤で勤めている事務職の人たちの処遇の問題があると思う。私が所属していた教室にも非常勤の事務がいたが、長期的に見て、身分が不安定で給与が低いと思われ、いろいろ心配したが、具体的な改善方法が見つけにくく、無力感を感じた。
13. まったうな人の方が多だろうが、人事はさじ加減でどうにでもなるもの。それ故に身分を獲得しているのは、日頃の状況でわかる。

## ②意識の改革の必要性

1. 表立っての女性差別とまではいかなくても、潜在的に女性蔑視の思考が存在するために、いざとなると女性差別的な言動をする男性の教官は多いのではないか。今まで研究室内で雑談として交わした内容など、よく考えてみればもっと注意を喚起してもよいことも少なくなかったように思う。いずれにせよ、無意識にでも女性に対して優越感を持つ男性が多い以上、大学においても真の男女平等はむずかしいだろう。男性諸氏をもっともっと啓発する必要があるのでは。
2. 相談窓口を常設することは一歩前進と評価できる。しかし、男性の意識（女性の意識も）を変え、男性役割、女性役割を見直さなければ、根本的な問題解決には結びつかないだろう。大学の組織には、一般社会同様、問題が多いことを実感している。

### ③女性のバックアップ制度の整備の必要性

1. 女性問題も結局は少数派、弱者、ハンディキャップを持つ人などに共通なマイノリティー問題の一部であり、女性問題が完全に解決されても、また違った形での差別は必ずあると思う。精神的な改善も大事だが、我々に与えられたハンディキャップを具体的にカバーしていけるような制度やサービスの充実が望まれる。外国では、専門知識を持った独立した女性と家庭を持つ傾向が高まっており、日本も遅かれ早かれそうなるのではと楽しみにしている。託児所の整備、とっさの急用の際の仕事場での代用の人のアレンジメント、急用の際のお手伝いさん、食事材料の宅配や夜でも開いている店や病院等、もっと簡単に安価に都合がつくようになればよいのに、と思う。また個人的にも友人同士で助け合うなどの工夫ができればいいと思う。
2. 女性の場合、研究生生活の継続は（既婚？の場合と言うべきかもしれないが）子どもを育てるのに良いバックアップがあるかどうかにかかってくると思う。私の場合にはたまたま預けている保育所に理解があり、夜8時半までの保育を週に2～3回頼んでいる。これがなければ学位取得はおぼつかなかったと思う。子どもへの影響が心配という声もあるが、親の見るところ、子どもは喜んで保育所に通っている様子である。日本の保育政策は貧しい限りだが、ともに育てようという姿勢の保育所が少しでも増えないと（それと保育時間の融通も）女性研究者の育成はむずかしいと思う。
3. 昔も現在も、女性が家庭と仕事を両立させてゆくことは非常にむずかしいと痛感している。私自身は体力的にも能力的にも仕事と家庭（育児）を両立させる力がなかったので、仕事は非常勤にして、家庭と、研究を細々とでも続けてきた。無理をして就職をしていたら、たぶん雑務をこなすのがせいっぱいで、研究はほとんどできなかったのではないと思う。周囲には就職して家庭も仕事も研究も立派にこなしている人が何人もいて感心している。心の中で彼女たちにエールを送っている。若い女性の友人の中には、家庭も持ちたいし、子どももほしい、そして研究も続けたいが、この気持ちを理解して受けとめてくれる相手が見つからなくて・・・といっている人が何人かいる。

### ④女性側の問題

1. 特に既婚女性の場合、プロ意識の強い人と、主婦でもあることの一種の甘えを職場でも通そうとする人と、両極端に分かれ、特に後者のイメージが男性から見た女性全体へのステレオタイプをつくっているような気がする。
2. 女性が不利であるとすれば、本人の問題（とくに家庭の事情）により、十分な研究成果が得られないためであり、同等の仕事をすれば男性と同じ評価が得られると考える。

### ⑤（目に見える）差別なし

1. 医学部の場合、就職後は教授の許可を得なくとも非常勤講師を引き受けても問題はなく、男女の別なく自由に行動できる。在学中も区別された記憶はない。むしろ臨床医の現場で、女の医者にはみてもらいたくない、という患者（とくに男性）がいる。医者仲間では、女性だからと言って区別する風潮はない。自分に能力と気力があれば、教授にも推薦されたと感じている。医学部、あるいは専攻の科、とくに京大の教室が特別なのかどうか分からないが、女性であったために損をしたとか得をしたという意識はない。

2. 自分の専門が独立して研究できるものであることとも関係があるのだろうが、かなりラッキーにも目に見える差別は受けたことはない。しかし、同僚や男子学生から受けた（受ける）言葉のハラスメントは数限りなくあり、目に見える差別をなくしていくためにも、根本的な男女の尊重のしあいは大切だと思う。その道ははるか遠く、これから何百年もかかるのでは。
3. 総じて現在の研究環境には非常に満足している。ただしこれは研究分野の特性（個人研究中心、研究経費が比較的にかからないことなど）と部局のオブリゲーションの少なさに負うところが大きいと思われる。
4. 所属教室では、教授や助教授などの先生方、事務や職員の方々とも人間関係は良好で楽しく働かせてもらっている。研究室（あるいは講座）ごとに（学生を含めた）研究の進め方など独自のものがあるが、わが研究室は院生でさえ自立性を重視してきたので、私も自由にやっている。学会なども、女性の多い分野なので、違和感はない。
5. 看護職は女性が多数を占めており、医療短大にも女性教官が多い。これといって女性として差別を受けたことはないように思うが、基本的に「女性は結婚したらやめてしまう」というような見方をされているようなところがあると思う。
6. 一般的には女性といっても（とくに京大卒ならば）正当な扱いは受けていると思う。ただし自分からかなり積極的に動かないと研究テーマを決める動きに参加できなかったり、重要なことを決める会合からこぼれたりする。ただしこれはある程度男でも同じかとも思う。
7. 私自身は研究環境に恵まれて研究に専心できたことを幸せに思っている。
8. 比較的自由裁量のある研究室で働けたと思う。
9. 学内では女子学生は男子学生と比較的対等に扱われているように感じる。外部、特に企業との接触を除いては！ 就職における企業側の差別は目に余る。大学が何とかできないのだろうか。

#### ⑥女性であることが有利に

1. 女性であることが有利に働いた点は、学会等で名前を覚えてもらいやすいこと。講演や執筆依頼につながりやすく、同年齢の男性に申し訳なく思う。妊娠中は重いものをもって貰ったり、いろいろ周囲に気を遣ってもらった。

#### ⑦変化への期待

1. 国際学会等で外国の女性研究者が堂々と活躍する姿を見る。日本の女性研究者も自立し、実力をつけることが何よりも重要だと痛感する。大学院終了後、研究職になかなかつけない現状だが、職に就く男子学生以上の研究業績をあげること、そのために研究できる場を探せば、現状ではどこか受け入れてくれるところがあると思う。研究できる場所だけを求めて、長い期間社会的身分もなく過ごしました。いまだにその状態は改善されていませんが、一人でも多くの立派な研究者が育ってくれることを願う。そういう層をあつくすること、そのうち、教授のポストに就く人が一人、二人と増えていくと、女性研究者も増えるのではないかと考えている。良い仕事をしている女性研究者が一人、二人と増えてきている現状を評価している。30年前には女子の大学院生はきわめて少なく、院生の全体数も少なかった。そのころに比べて現在は非常に増えており、状況はかなり変わった。学術振興会も多くの人にチャンスを与えている現状を利用して、女子学生もがんばってほしい。



2. 私自身は採用された時、部局で初めての女性教官ということで、割に大切にされ、親切な人も何人かいて、就職先では居心地がよい部類だと思う。ただ、大学社会も一般社会と同じく男性社会であって、彼らの論理で動いていることは日々痛感している。最初は、あいつは女だからいいかげんだとか、しっかりしていないと思われぬように（パイオニア的役割を果たす責任があると思っていたので）緊張した。就職して時間もたち、それなりに認められて、社会をほんのちょっと変えることができつつあるのかな、と思っている。
3. 女子学生を見ていると、元気だし自信も持っている。卒業後も積極性を常に持ち続けてほしい。

#### ⑧ほっておけ

1. 差別めいた言葉やいやがらせはなくなりはないし、嫌みな人はいるのだから、自分の実力を高めること、理解をしてくれる人を探してその人たちとつきあうことの方が建設的な気がする。
2. セクハラや差別はあるかもしれないが、気にしても何の得にもならない。平然と振る舞うのがよい。
3. 男女の別なく、利害関係で、自分の出世の不利になれば邪魔するし、有利なら利用するというのはどこの世界でも同じだろう。
4. 個人的には、男性、女性というのも一つの個性ととらえている。

#### ⑨その他

1. 女性史の上に足跡を残した人々とともに、無名の戦士たちがどんなに性差別と真剣な戦いをしてきたか、また今も戦っていることを忘れずに！！と言い聞かせつつ、稀少の領域にただ夢中で歩いてきた。
2. 書いたこと自体が危険。手紙の内容がチェックされていないことを望む。それがあっても不思議ではないので。
3. 一部の心ない女性にも責任があるが、一生懸命にやっている女性に風当たりが強すぎる。「出る杭はうたれやすい」をそのまま行っている。
4. 30才代～50代の教官層のほうが、それより上の年代よりももっと古い考え方になってきているように思われる。せまい交友関係だけを守るような雰囲気、時代が進んで意識が開けるというのは幻想らしい。女性ももっともっと知恵を使ってほしい。
5. 質問項目になかったことで、具体的にもっともっと悪い状況は私にもあり、また他の方々にもあるのではないかと、思う。
6. 仕事時間中に研究に関する本を読んでいると、「いいなあ、本読んで給料もらえたら楽で」と言われる。
7. 言葉によるいやがらせは、男性からだけではなく女性からもある。
8. 姓の問題が不便。結婚して夫の姓を戸籍名に選んだので、公的書類が夫の姓になっているのは法改正までは仕方がないにしろ、研究活動はすべて自分の姓（旧姓）で行っているため、郵便や電話などでときどき不都合が生じる。職員録に通称を併記できないものか。

【付録】

## 女性教員研究状況アンケート

該当するところすべてに○をつけてください。分野によっては関連のない質問もありますので、それはとばしてください。また、答えにくいところもとばさって結構です。

最後にフリー・スペースを設けてありますので、何でも自由にお書きください。

研究分野：人文科学      社会科学      自然科学      (実験系      フィールド系      理論系)

所属大学： 所属学部： 職：

年齡 (歲) : - 25 26 - 30 31 - 35 36 - 40 41 - 45 46 - 50 51 - 55 56 - 60 60 -

もしさしつかえなければ、お名前をお願いします。もちろん無記名でも結構です。

氏名 (ふりがな) :

学歴：学部 → 大学

修士課程 → 大学院

博士課程 → 大学院

はじめて就職したときのポジション： 技官 助手 講師 助教授 教授

京大で就職したときのポジション : 技官 助手 講師 助教授 教授

〔1〕ご自身の教育課程についてお尋ねします。

(1)研究者として育てられたと思うのは、主にどの過程ですか。

卒論      修士課程      博士課程      外国大学      その他（                      ）

(2)学生・院生時代に、他の男子学生と比較して、期待、処遇、就職などで差別を受けたと感じましたか。

(ア) 感じなかった。

(イ) 感じた。 - どのような点ですか。

- また、それに対してどのような対応をしましたか。

(3)学生、院生時代に、他の女子学生の差別について見聞きしたことがありますか。

(ア) ある。 - それはどのようなものでしたか。

(イ) ない。

(4)就職後、他の男性研究者と比較して、研究者として同等に扱われていると思いますか。

(ア) 思う。

(イ) 思わない。 - どのような点ですか。

〔2〕現在の研究状況についてお尋ねします。

(1)ご自身の研究分野での研究の一般形態について

(ア) 単独で行なうのが一般。

(イ) 共同で行うのが一般。

(ウ) テーマに応じて単独の場合と共同の場合がある。

(2)ご自身の研究形態について。

(ア) 基本的に単独で行なう。

- (イ) 基本的に共同で行なう。 - 共同でおこなう相手は主に (a)所属講座の教授。  
(b)学生、院生。  
(c)他講座、他大学の研究者。  
(d)その他 ( )

(ウ) テーマによって単独の場合と共同の場合がある。

- 共同でおこなう相手は主に (a)所属講座の教授。  
(b)学生、院生。  
(c)他講座、他大学の研究者。  
(d)その他 ( )

(3)ご自身の研究形態と、その分野一般の研究形態とは同じですか。

(ア) 同じ。

(イ) 違う。 - それはなぜですか。

(4)共同研究（外部の人との場合も含めて）は自由にできますか。

(ア) できる。

(イ) できない。 - それはなぜですか。

(ウ) その他。

(5)ご自身の研究テーマは誰が考えますか。

(ア) 自分で考える。

(イ) 所属講座の教授、助教授が出す。

(ウ) その他 ( )

(6)自分の研究成果が周囲に正当に評価されていると思いますか。

(ア) 思う。

(イ) 思わない。 - それはなぜですか。また、どういう状況ですか。

(ウ) その他 ( )

〔3〕実験系の方にお尋ねします。

(1)実験計画は誰が考えますか。

(ア) 自分で考える。

(イ) その他。

(2)実験の場所はどこですか。

(ア) 所属講座の研究室。

(イ) 外部の研究室。 (a)所属大学内共同研究施設  
(b)国内他大学  
(c)国内共同研究施設  
(d)国外

(ウ) その他 ( )

(3)実験室は自由に使えますか。

(ア) 使える。

(イ) 使えない。 - それはなぜですか。

(ウ) その他 ( )

実験状況について自由にお書きください。

〔４〕研究室、研究費、学会活動など、研究環境についてお尋ねします。

(1)デスクワーク専用の部屋（研究室）がありますか。

(ア) 個室。

(イ) 相部屋。

(i) 相部屋の構成は (a)女性のみ ( ) 人

(b)男女混合で ( ) 人

(ii) 相部屋の相手は (a)教授 (b)助教授 (c)講師 (d)助手 (e)院生 (f)学生

(iii) 相部屋は、所属部局の一般状況のなかで、正当ですか。

(a)正当である。

(b)不当である。 - それはなぜですか。

その他、相部屋で不都合なことがありましたら、お書きください。

(ウ) なし。

(i) それは所属部局の一般状況のなかで、正当ですか。

(a)正当である。

(b)不当。 - それはなぜですか。

(ii) デスクワークはどこで行ないますか。

(エ) その他 ( )

◎状況について自由にお書きください。

(2)個人研究費としての校費の配分はありますか。

(ア) ある。

(イ) ない。 - それはなぜですか。

(3)科研費は自由に申請できますか。

(ア) できる。

(イ) できない。 - それはなぜですか。

(4)希望する国内学会に自由に参加できますか。

(ア) できる。

(イ) できない。 - それはなぜですか。

(5)希望する国外学会に自由に参加できますか。

(ア) できる。

(イ) できない。 - それはなぜですか。

学会状況について自由にお書きください。

(6)論文は自由に投稿できますか。

(ア) できる。

(イ) できない。 - それはなぜですか。また、どのような手続きが必要ですか。

〔５〕講座あるいは分野など、所属の研究・教育単位の運営の参加についてお尋ねします。

(1)教育にかんして、どのような運営に関与していますか。

(ア) 維持にかかわる雑事 (イ) 学生実験 (ウ) セミナー (エ) 講義

(オ) 教授が指導する研究 (カ) 卒論指導 (キ) 修論指導 (ク) 博士指導

(ケ) その他 ( )

(2)運営、教育方針、研究方針、将来計画等に関する議論に関与できますか。

(ア) できる。

(イ) できない。 - それはなぜですか。

(3)ご自身の所属単位で、学生、院生の養成に男女の差があると思いますか。

(ア) 思う。 - それはどのような点ですか。

(イ) 思わない。

(4)ご自身の所属単位外で、学生、院生の養成に男女の差があるのを見聞きましたか。

(ア) ある。 - それはどのようなものですか。

(イ) ない。

〔6〕人事についてお尋ねします。

(1)ご自身が応募するさい、自由に応募できますか。

(ア) できる。

(イ) できない。 - それはなぜですか。

(2)ご自身が応募するさい、推薦状を書いてもらえますか。

(ア) もらえる。

(イ) もらえない。 - それはなぜですか。

(3)推薦がある場合、正当に推薦してもらえますか。

(ア) もらえる。

(イ) もらえない。 - それはなぜですか。

(4)採用の人事はどのように行なわれていますか。

(5)ご自身のポストの実質上の人事権はどこにありますか。

〔7〕セクシュアル・ハラスメントについてお尋ねします。

(1)ご自身が今までにセクシュアル・ハラスメントにあったことがありますか。

(ア) ない。

(イ) ある。 (i) 相手はどのような立場の人でしたか。

(ii) どのような対応をとりましたか／とっていますか。

(iii) その対応によって、不利益を蒙りましたか／蒙っていますか。

(ア) 蒙らなかった／蒙っていない。

(イ) 蒙った／蒙っていない。 - それはどのようなものですか。

(2)周囲で、セクシュアル・ハラスメントについて見聞きしたことがありますか。

(ア) ない。

(イ) ある。 - それはどのようなものですか。

《ご意見欄》